

PERBANDINGAN SISTEM HUBUNGAN KERJA PKWTT DAN PKWT DALAM UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN PEKERJA

THE COMPARISON OF PKWTT AND PKWT WORK RELATIONSHIP SYSTEMS FOR THE COMPANIES IN EFFORTS TO IMPROVE WORKER WELFARE

Rudy Avianto, Endeh Suhartini,
Achmad Jaka Santos Adiwijaya

Program Magister Hukum, Sekolah Pascasarjana
Universitas Djuanda Bogor.
Korespondensi: Rudi Avianto
e-mail : avianto_rudy@yahoo.com

Jurnal
Living Law,
Vol. 14, No.
2,
2022
hlm. 154-
167

Abstract: *The Employment Relations System occurs by a work agreement between Workers and Employers. This employment relationship is regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower in Chapter IX Articles 50-66, which known as Employment contract for an unlimited time (PKWTT) and the Employment Contract Limited Time (PKWT). The aim of this research are : 1) to know the policies of the PKWTT and PKWT employment relations systems for the companies. 2) to know the comparison of the PKWTT and PKWT employment relations systems for the companies which associated with the efforts to improve workers welfare. The research method used is sociological juridical research. From the research results, it is known that the PKWTT and PKWT employment relations system policies, the percentage of PKWTT workers is greater, which is around 60% (PKWTT) and 40% (PKWT), including the comparison of rights and welfare facilities is better for PKWTT workers. For this reason, government regulations regarding rights and welfare facilities are needed for PKWT workers, so that they can be aligned or balanced.*

Keywords : Work Relationship; Contract Worker.

Abstrak: Sistem Hubungan Kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara Pekerja dan Pengusaha. Hubungan kerja ini diatur dalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di Bab IX Pasal 50 - 66, yang dikenal dengan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Tujuan dari penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui kebijakan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT di Perusahaan; 2) untuk mengetahui perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT di perusahaan dikaitkan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis sosiologis. Dari hasil penelitian diketahui bahwa kebijakan sistem hubungan kerja PKWTT dengan PKWT, prosentasenya lebih besar pekerja PKWTT yaitu berkisar 60% (PKWTT) dan 40 % (PKWT), termasuk Perbandingan hak dan fasilitas kesejahterannya lebih baik pekerja PKWTT. Untuk itu perlu regulasi dari pemerintah yang menyangkut hak dan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja PKWT, agar bisa disejajarkan atau berimbang

Kata Kunci : Hubungan Kerja; PKWTT; PKWT.

PENDAHULUAN

Dalam hukum di Indonesia, dikenal berbagai macam peraturan-peraturan hukum, salah satu diantaranya adalah Hukum Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia telah diatur

dalam Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Hukum Ketenagakerjaan tersebut telah mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah kerja.

Terjadinya krisis global sekarang ini karena akibat covid 19, banyak mengakibatkan industri di Indonesia mengalami gulung tikar. Akibatnya dimana mana banyak pekerja yang berhenti bekerja atau terjadi PHK. Banyak Perusahaan yang gulung tikar mengakibatkan atau memberikan dampak semakin sempitnya lapangan pekerjaan yang ada, padahal di sisi lain jumlah angkatan kerja setiap tahun terus meningkat. Sehingga yang terjadi adalah angka pengangguran semakin meningkat dan terjadi pengangguran dimana mana.

Di lapangan pekerjaan, para Pekerja memiliki posisi tawar yang rendah dengan Pengusaha. Pelaksanaan sistem hubungan kerja yang ditawarkan oleh pengusaha, seringkali menyimpang dan tidak sesuai dari ketentuan Undang-undang No. 13 Tahun 2003. Sering kali pekerja selalu diikat dengan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), padahal jika ditinjau dari jenis pekerjaannya seharusnya dengan sistem Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Termasuk juga dalam penetapan jangka waktu Perjanjian kerjanya, sering melebihi dari jangka waktu yang sudah ditetapkan oleh undang undang. Sistem hubungan kerja seperti ini mau tidak mau oleh pekerja tetap diterima karena ketidaktahuannya akan undang undang dan tidak adanya pilihan lain.

Berdasarkan latar belakang sebagaimana tersebut di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT yang berlaku di perusahaan?
2. Bagaimana perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT di perusahaan dikaitkan dengan upaya peningkatan kesejahteraan pekerja ?

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis yaitu hukum sebagai gejala masyarakat, sebagai institusi sosial atau perilaku yang mempola. Dengan pendekatan yuridis sosiologis ini, penulis mengkaji kaidah-kaidah, konsep, pandangan masyarakat, doktrin-doktrin hukum yang diperoleh dari bahan hukum sekunder, serta peraturan perundang-undangan yang berlaku yang terkait dengan permasalahan yang dibahas, dengan melakukan wawancara dan questioner dengan daftar isian pertanyaan penelitian serta studi dokumen sebagai pelengkap dari penggunaan questioner.

PEMBAHASAN

A. KEBIJAKAN SISTEM HUBUNGAN KERJA PKWTT DAN PKWT DI PERUSAHAAN BOGOR DAN SERANG

Menurut Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dinyatakan bahwa pengertian daripada hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.

Menurut Iman Soepomo bahwa hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan, dimana hubungan kerja itu terjadi adanya perjanjian kerja antar kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak pekerja / buruh bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan pekerja / buruh dengan memberi upah.¹

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 56 ayat (1) membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu:

¹ Iman Soepono, *Hukum Perburuhan - Bidang Hubungan Kerja*, Djembatan, Jakarta, 2009, Hlm. 1

- a. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); dan
- b. Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT).

Perjanjian kerja untuk waktu tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerja dalam perjanjian kerja ini adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak.²

Pengaturan mengenai perjanjian kerja waktu tertentu terdapat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 khususnya pada Pasal 56 sampai Pasal 59 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. KEP.100/MEN/VI/2004 (Kepmen 100/2004). Dalam perjanjian kerja waktu tertentu telah ditetapkan suatu jangka waktu yang dikaitkan dengan lamanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha. Syarat kerja yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja waktu tertentu, tidak boleh lebih rendah daripada ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.³

Menurut Kepmen No.100/2004 disebutkan bahwa yang dimaksud perjanjian kerja waktu tertentu yang selanjutnya disebut PKWT adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁴

Adapun pengertian dari pada perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 2 Kepmen

100/2004 yakni adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. Beda dengan sistem PKWT (perjanjian Kontrak), sistem hubungan kerja PKWTT dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan. Selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah tersebut tidak boleh lebih rendah dari upah minimum yang berlaku. (Pasal 60 Undang-Undang Ketenagakerjaan).

Obyek dalam penelitian ini adalah perusahaan swasta yang berada wilayah serang yaitu PT. X dan PT Y, kemudian PT Z yang berada di wilayah Bogor.

Berdasarkan hasil penelitian di peroleh gambaran bahwa jumlah perusahaan yang tercatat di wilayah Kabupaten Serang adalah sebanyak 1.306 perusahaan.⁵ Sedangkan untuk jumlah perusahaan yang berada di wilayah Kabupaten Bogor adalah sebanyak 4.441 Perusahaan.⁶

Adapun mengenai komposisi jumlah Pekerja berdasarkan status hubungan kerja sesuai hasil wawancara dengan HRD & GA Manager di ketiga perusahaan X, Y dan Z tersebut adalah digambarkan sebagai berikut:

Status Hub kerja	PT. X ⁷		PT. Y ⁸		P.T Z ⁹	
	Jml	%	Jml	%	Jml	%
PKWTT /Tetap	82	61	143	56	443	67
PKWT / Kontrak	53	39	114	44	214	33
Total	135	100	257	100	657	100

² Ita Rosita dan T.N Syamsah, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Perusahaan Garmen*, Jurnal Ilmiah, Living Law, Volume 8 Nomor 2, Oktober 2016, Hlm. 117-118

³ *Ibid.*

⁴ Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia, Nomor Kep.100/Men/VI/2004, *Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu*, Pasal 1 Angka 1.

⁵ Wawancara dengan Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Serang, pada tanggal 31 Agustus 2021

⁶ Wawancara dengan Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Bogor, pada tanggal 30 Agustus 2021

⁷ Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT.X di Kabupaten Serang, pada tanggal 23 Agustus 2021

⁸ Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT.Y di Kabupaten Serang, pada tanggal 14 Agustus 2021

⁹ Wawancara dengan Kepala Departemen HRD & GA PT.Z di Kabupaten Bogor, pada tanggal 17 Juni 2021

Dari data ketiga perusahaan di atas dapat diketahui bahwa komposisi antara pekerja PKWTT (tetap) dengan PKWT (Kontrak), baik di wilayah Serang maupun di Bogor persentasenya lebih banyak pekerja PKWTT (tetap) yaitu berkisar 60% untuk pekerja PKWTT (tetap) dan 40 % untuk Pekerja kontrak (PKWT).

Hal ini sesuai yang di sampaikan oleh pejabat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Serang yang menyatakan bahwa Total pekerja dengan status PKWTT/tetap lebih banyak jumlahnya dibandingkan pekerja dengan status PKWT yaitu 109.118 orang untuk pekerja PKWTT dan 37.332 orang pekerja PKWT.¹⁰

Setiap Perusahaan tentu memiliki kebijakan terkait sistem hubungan kerja yang akan diterapkan di dalam perusahaannya. Setiap kebijakan harus bisa menciptakan kondisi perusahaan menjadi lebih baik. Setiap kebijakan sistem hubungan kerja harus sesuai dan tidak menyimpang dari peraturan / ketentuan yang berlaku (UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No.11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja).

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kebijakan diartikan sebagai sebuah rangkaian konsep dan asas yang akan menjadi garis besar dan sebagai dasar rencana untuk pelaksanaan dari suatu pekerjaan, kepemimpinan, dan cara bertindak (tentang pemerintahan, organisasi); ungkapan cita-cita, tujuan, prinsip dan sebagai garis pedoman manajemen untuk usaha yang mencapai sasaran.¹¹

Pada dasarnya kebijakan dibuat dengan tujuan untuk memberikan pedoman kepada Manajemen melalui Kepala HRD perusahaan dan karyawan dalam menciptakan iklim kerja dan hubungan kerja yang sehat dan harmonis antara

manajemen dengan karyawan dan antara karyawan dengan karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktifitas, efektivitas dan efisiensi kerja diperusahaan

Kebijakan perusahaan di buat atau ditentukan oleh Direksi untuk merencanakan dan menentukan langkah langkah dalam menjalankan kegiatan operasional perusahaan di dalam hubungan kerja, demi kelangsungan hidup perusahaan pada saat ini dan mendatang. Kebijakan ini menjadi petunjuk dan batasan secara umum yang menjadi arah dari tindakan yang dilakukan di perusahaan dan aturan yang harus diikuti oleh seluruh pekerja/buruh

Kebijakan yang diberlakukan di PT. X terkait sistem hubungan kerja untuk pekerja PKWTT dan PKWT tersebut adalah:¹²

1. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk bekerja pada perusahaan tanpa membedakan asal usul, suku, agama, ras, atau jenis kelamin, tidak ada perbedaan perlakuan atas faktor-faktor tersebut.
2. Setiap penerimaan pegawai baru, harus melalui proses pengajuan lamaran kerja, seleksi, pengisian surat perjanjian kerja, masa percobaan dan masa orientasi kerja selama 3 (tiga) bulan
3. Berdasarkan pertimbangan tertentu, perusahaan membolehkan suami istri bekerja dalam satu perusahaan dengan Ketentuan harus lain bagian/ departemen
4. Berdasarkan pertimbangan tertentu, perusahaan mempekerjakan pekerja berdasarkan PKWT (Perjanjian Kerja Waktu Tertentu) dengan tetap memperhatikan undang undang kertenagakerjaan yang berlaku mengenai hal tersebut

¹⁰ Wawancara dengan Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Serang, pada tanggal 31 Agustus 2021

¹¹ Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (Edisi Keempat)*,

P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011, Hlm. 190

¹² Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT. X di Kabupaten Serang, pada tanggal 23 Agustus 2021

5. Bagi Pekerja yang telah melewati masa percobaan dan dinilai cakap akan diangkat sebagai pekerja tetap dan mempunyai hak sebagaimana yang sudah ditetapkan
6. Untuk Jenis dan sifat kegiatan pekerjaannya yang akan selesai dalam waktu tertentu diberlakukan penerimaan pekerja waktu tertentu (Kontrak), sesuai UU Ketenagakerjaan
7. Perusahaan menyediakan anggaran tahunan untuk pengembangan dan pelatihan bagi karyawan dan bagi karyawan yang memiliki potensi untuk dikembangkan dengan mempertimbangkan peningkatan kemampuan kerja saat ini dan proyeksi jabatan pekerja
8. Pada dasarnya Perusahaan sedapat mungkin akan menghindarkan adanya Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kecuali jika PHK merupakan alternatif terakhir yang terbaik bagi pekerja secara keseluruhan maupun bagi perusahaan. Jika PHK terpaksa dilakukan hal tersebut dilakukan sesuai Undang Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk PT Y yang berada di wilayah sama dengan PT. X di Kabupaten Serang memiliki beberapa kebijakan terkait sistem hubungan kerja, yang diatur dalam PKB sebagai berikut :¹³

1. Perusahaan memberikan kesempatan yang sama kepada setiap orang untuk bekerja pada Perusahaan tanpa membedakan asal usul, suku, agama, ras, atau jenis kelamin, tidak ada perbedaan perlakuan atas faktor faktor di atas;
2. Setiap penerimaan pegawai baru harus melalui proses pengajuan lamaran kerja, seleksi, tes tertulis, *interview*, penandatanganan surat perjanjian

kerja, dan masa orientasi kerja sesuai waktu yang dibutuhkan;

3. Berdasarkan pertimbangan tertentu, perusahaan membolehkan suami istri bekerja dalam satu perusahaan dengan syarat berbeda departemen/bagian;
4. Berdasarkan pertimbangan tertentu, perusahaan membolehkan karyawan yang memiliki hubungan pertalian saudara (anak, adik/ kakak kandung/ ipar) bekerja dalam 1 (satu) perusahaan dengan Ketentuan harus berbeda departemen. Apabila tidak maka salah satunya dapat dimutasi;
5. Perusahaan mempekerjakan karyawan PKWT dengan tetap memperhatikan undang undang ketenagakerjaan yang berlaku mengenai hal itu;
6. Perusahaan menyediakan anggaran tahunan untuk pengembangan dan pelatihan bagi karyawan, dengan mempertimbangkan peningkatan kemampuan kerja saat ini dan proyeksi jabatan karyawan ;
7. Pengusaha, pekerja, serikat pekerja dan pemerintah dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam hal segala upaya telah dilakukan tetapi PHK tidak dapat dihindari maka maksud PHK wajib dirundingkan oleh Pengusaha dan serikat pekerja atau dengan pekerja apabila pekerja ybs tidak menjadi anggota serikat pekerja.

Jika melihat dari kebijakan sistem hubungan kerja di kedua Perusahaan (PT X dan PT Y) maka dapat diperoleh gambaran bahwa kedua perusahaan tersebut pada prinsipnya memiliki kebijakan hubungan kerja yang sama atau tidak jauh berbeda, dimana keduanya memberlakukan hubungan kerja dengan sistem PKWTT dengan melalui masa percobaan dan hubungan kerja dengan sistem PKWT. Yang menjadi kebijakan utama dalam hubungan kerja ini adalah memberlakukan

¹³ Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT. Y di Kabupaten Serang, pada tanggal 14 Agustus 2021

sistem PKWTT pada saat penerimaan pekerja/ buruh. Namun dalam hal tertentu atau dengan alasan /pertimbangan tertentu untuk jenis dan sifat pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu maka perusahaan memberlakukan hubungan kerja dengan sistem PKWT atau yang sering dikenal dengan nama perjanjian kontrak.

Selanjutnya untuk kebijakan sistem hubungan kerja yang berlaku di PT. Z Kabupaten Bogor berdasarkan hasil penelitian diperoleh gambaran sebagai berikut:¹⁴

1. Bahwa dalam hal proses penerimaan karyawan, setiap calon harus memenuhi persyaratan perusahaan yang telah ditentukan perusahaan, lulus seleksi dan test yang diadakan perusahaan
2. Dengan pertimbangan tertentu, perusahaan tidak menerima calon karyawan yang memiliki hubungan saudara kandung dan/atau suami /istri dengan yang masih aktif bekerja di perusahaan
3. Untuk karyawan yang diterima dengan sistem hubungan PKWTT maka harus menjalani masa percobaan 3 bulan terhitung sejak tanggal mulai bekerja dan tidak bisa diperpanjang
4. Selama masa percobaan 3 bulan karyawan dengan sistem hubungan kerja PKWTT akan dilakukan evaluasi / penilaian oleh perusahaan dan apabila lulus maka bisa diangkat sebagai Karyawan Tetap sesuai dengan penggolongannya dan mempunyai hak dan kewajiban sesuai Ketentuan yang telah ditetapkan.
5. Selama dalam masa percobaan hubungan kerja dapat diputuskan oleh masing masing pihak tanpa syarat apapun dengan pemberitahuan sebelumnya.
6. Berdasarkan pertimbangan tertentu Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan sistem hubungan PKWT dengan tetap memperhatikan UU dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku
7. Karyawan dengan sistem hubungan kerja PKWT dapat diangkat menjadi karyawan tetap (PKWTT) tanpa menjalani masa percobaan
8. Pada dasarnya perusahaan sedapat mungkin menghindari adanya pemutusan hubungan kerja, kecuali hal ini merupakan pilihan terakhir yang terbaik bagi karyawan secara keseluruhan maupun bagi perusahaan
9. Jika PHK terpaksa dilakukan maka hal ini harus dilaksanakan sesuai peraturan ketenagakerjaan yang berlaku
10. Surat ijin pemutusan hubungan kerja diterbitkan oleh HRD Manager /Senior HRD Manager.

Melihat kebijakan sistem hubungan kerja yang berlaku di PT Z, pada dasarnya juga tidak jauh berbeda dengan kebijakan yang berlaku di PT X dan Y. Hanya pada kebijakan PT Z point 2 di atas dinyatakan bahwa dengan pertimbangan tertentu, perusahaan tidak menerima calon karyawan yang memiliki hubungan saudara kandung dan/atau suami /istri dengan yang masih aktif bekerja di perusahaan. Kebijakan ini melanggar konstitusi / UUD RI 1945 dan UU Ketenagakerjaan, karena dalam pasal 5 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Dan Pasal 6 dinyatakan setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha. Dengan kata lain point 2 kebijakan ini, bisa dianggap sama saja melarang untuk terjadinya perkawinan dalam 1 (satu) Perusahaan atau melarang adanya ikatan pertalian sebagai suami istri

¹⁴ Wawancara dengan Kepala Departemen HRD & GA PT. Z di Kabupaten Bogor, pada tanggal 17 Juni 2021

dalam 1 (satu perusahaan). Perlakuan masalah hubungan pertalian darah atau perkawinan suami istri dalam 1 (satu) perusahaan bisa merujuk dari Pasal 153 UU Ketenagakerjaan dan di revisi dalam UU Cipta Kerja pada ayat (1) angka d dan f, bahwa pengusaha dilarang melakukan pemutusan hubungan kerja kepada pekerja/buruh dengan alasan ikatan perkawinan dan/atau mempunyai pertalian dengan pekerja/buruh lainnya di dalam satu perusahaan. Itu artinya, pengusaha tidak boleh melakukan pemutusan hubungan kerja dengan alasan ikatan perkawinan. Atau dengan kata lain, pengusaha dilarang memberlakukan larangan pernikahan antar sesama pekerja dalam suatu perusahaan. Apabila tertuang dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama, maka hal tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan dan tidak berlaku.

Selanjutnya kebijakan lain yang berlaku di PT Z Ciawi Bogor disebutkan secara tegas bahwa berdasarkan pertimbangan tertentu Perusahaan mempekerjakan karyawan dengan sistem hubungan PKWT dengan tetap memperhatikan UU dan Peraturan Ketenagakerjaan yang berlaku, dan karyawan dengan sistem hubungan kerja PKWT tersebut dapat diangkat menjadi karyawan tetap (PKWTT) tanpa menjalani masa percobaan. Kebijakan tersebut secara psikologis memiliki dampak yang baik atau positif bagi pekerja PKWT karena akan memacu semangat kerja para pekerja/buruh PKWT, untuk bekerja lebih sungguh sungguh dan memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan, karena suatu saat masih ada harapan status hubungan kerjanya bisa berubah dari PKWT menjadi PKWTT sehingga secara otomatis tingkat kesejahteraan pekerja juga ikut berubah dan mendapatkan hak hak sebagai pekerja PKWTT (Pekerja Tetap) sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.

B. PERBANDINGAN SISTEM HUBUNGAN KERJA PKWTT DAN PKWT

1. Perbandingan Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja Dalam Hubungan Kerja PKWTT Dan PKWT

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah undang-undang di Indonesia yang telah disahkan pada tanggal 5 Oktober 2020 oleh DPR RI dan diundangkan pada 2 November 2020.

Salah satu sektor yang di atur dalam UU Cipta Kerja ini adalah bidang Ketenagakerjaan yaitu di atur pada Bab IV terdiri dari mulai Pasal 80 (halaman 533) sampai dengan Pasal 89A (halaman 572), yang mengubah atau merevisi dari UU Ketenagakerjaan (UU No.13 tahun 2003)

Dengan adanya perubahan regulasi dari pemerintah khususnya di bidang ketenagakerjaan yakni dari UU No. 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tentu hal ini akan berpengaruh terhadap dunia usaha khususnya dibidang hubungan kerja di perusahaan, antara lain menyangkut bentuk hubungan kerja, status pekerja PKWTT dan PKWT, kebijakan upah pekerja, pemberian besarnya kompensasi atau pesangon dan lain lain.

Bahwa khusus terkait dalam sistem hubungan kerja antara PKWTT dengan PKWT, dari Undang-Undang Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2003) yang di revisi menjadi Undang Undang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), ditemukan ada perubahan yang mendasar dari Ketentuan UU Ketenagakerjaan sebelumnya yaitu tentang adanya pemberian uang kompensasi kepada pekerja PKWT. Berdasarkan UU Cipta Kerja apabila salah satu pihak mengakhiri Hubungan Kerja sebelum berakhirnya jangka waktu yang ditetapkan, maka Pihak pemberi kerja memberikan kompensasi kepada Pekerja PKWT tersebut, dengan besar kompensasi di perhitungkan dari

lamanya masa kerja yang sudah dilaksanakan Pekerja/buruh. Menurut penulis, kondisi ini jauh lebih baik dari pada UU Ketenagakerjaan (UU No.13 Tahun 2013) di mana sebelumnya tidak ada kompensasi sama sekali. Bisa dikatakan bahwa dalam UU Cipta Kerja (UU No.11 tahun 2020) saat ini sudah memberikan penghargaan masa kerja terhadap pekerja/buruh PKWT apabila perjanjian/kontrak kerja berakhir, sehingga memberikan dampak psikologis yang baik dalam upaya meningkatkan kesejahteraan terhadap pekerja/ buruh.

2. Perbandinganm Sistem Hubungan Kerja PKWTT dan PKWT di Perusahaan Bogor dan Serang dikaitkan dengan Upaya Peningkatan Kesejahteraan Pekerja

Tujuan utama pekerja / buruh bekerja adalah untuk mendapatkan upah. Untuk mendapatkan upah maka pekerja / buruh harus bekerja dengan baik dan produktif, sehingga perusahaan akan terus berkembang menjadi lebih baik dan mencapai profit yang diharapkan. Dengan menerima upah kerja, diharapkan pekerja/buruh dapat memenuhi kebutuhan pokoknya, sehingga pada akhirnya akan membawa kesejahteraan dalam hidupnya sebagaimana yang di idam idamkan oleh seluruh kebanyakan pekerja/buruh.

Menurut Endeh Suhartini dkk, dalam bukunya Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah mengatakan bahwa pemberian upah merupakan suatu imbalan/balas jasa dari perusahaan kepada tenaga kerjanya atas prestasi dan jasa yang disumbangkan dalam kegiatan produksi. Produktifitas tenaga kerja merupakan bagian kewajiban tingkat hasil kerja yang harus diberikan pekerja kepada pemberi kerja. Untuk mencapai produktifitas karyawan yang tinggi,

perusahaan perlu memperhatikan masalah upah dan jaminan sosial yang merupakan faktor pendorong dalam mencapai produktifitas kerja, karena dengan produktifitas yang tinggi akan dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan.¹⁵

Saat ini dalam setiap penerimaan pekerja/buruh diperusahaan, sering kali diberlakukan atau diterapkan sistem hubungan kerja PKWT bukan dengan PKWTT. Kondisi ini diawali setelah terjadinya krisis moneter tahun 1998 dan pandemi covid 19 tahun 2020.

Penerapan sistem Hubungan kerja PKWT tentu memiliki konsekwensi hukum yang berbeda jika dibandingkan dengan sistem hubungan kerja PKWTT. Dari sisi perusahaan hubungan kerja dengan sistem PKWT dianggap lebih baik (menguntungkan), sedangkan dari sisi pekerja / buruh, sistem hubungan PKWT (kontrak) banyak mendapat penolakan karena dianggap tidak manusiawi dan tidak memberikan atau menjanjikan masa depan yang lebih baik.

Sesuai hasil penelitian ada beberapa bagian di ketiga perusahaan tersebut, jika dilihat dari jenis pekerjaannya hubungan kerja yang diterapkan dibuat dengan sistem PKWT (Kontrak) yaitu:

1. PT X: Bagian produksi (*Operator*), Umum (*General Affair*), Gudang (*Ware house*) dan *Quality Control* (QC)
2. PT Y: Bagian Produksi *Injection*, Bagian Produksi *Moulding*, Bagian *Warehouse*, Bagian *Finance* dan Bagian HRD/ Rekrutmen
3. PT Z: Operator produksi, Keamanan/ satuan pengamanan, *Staff* dan *Sales Supervisor*

Berdasarkan Ketentuan Pasal 59 ayat (2) UU Ketenagakerjaan, yang direvisi dengan UU Cipta Kerja Pasal 59 ayat (1) dan (2) maka pekerja PKWT di perusahaan X seperti bagian *General Affair* (umum/

¹⁵ Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam dan Mulyadi, *Op.Cit.*,Hlm.77

kebersihan), *warehouse* (gudang) dan *Quality Control* (QC) merupakan bagian, dimana jika dilihat dari sifat atau jenis kegiatannya merupakan pekerjaan yang bersifat tetap sehingga kondisi ini telah menyimpang dan tidak sesuai dengan Ketentuan UUK / UU Cipta Kerja. Karena itu demi hukum maka Hubungan kerja PKWT tersebut berubah menjadi hubungan kerja PKWTT. Begitu pula untuk pekerja diperusahaan Y (seperti Bagian Produksi *Injection*, Bagian Produksi *Moulding*, Bagian *Ware House*, Bagian *Finance* dan Bagian HRD/ Rekrutmen), termasuk pula untuk pekerja PKWT di PT. Z Kabupaten Bogor (yaitu di bagian *Operator* produksi, Keamanan/ satuan pengamanan, *Staff* dan *Supervisor Sales*) semuanya merupakan bagian/ pekerjaan, jika dilihat dari sifat atau jenis kegiatannya merupakan pekerjaan yang bersifat tetap terus menerus. Padahal sesuai Ketentuan, Perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan yang sifatnya tetap, terus menerus tidak terputus dan tidak dibatasi waktu. Sehingga menurut penulis kondisi ini merupakan pelanggaran terhadap syarat dan ketentuan PKWT. Bagian tersebut seharusnya tidak boleh di lakukan dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), melainkan dengan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT) dengan masa percobaan 3 (tiga) bulan. Konsekwensi hukumnya adalah demi hukum status pekerjaanya berubah dari PKWT menjadi PKWTT (sesuai Pasal 59 ayat (7) UUK dan diubah dalam Pasal 59 ayat (3) UU Cipta Kerja).

Kondisi di atas sejalan dengan yang disampaikan oleh Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Serang bahwa saat ini masih ada beberapa perusahaan yang melaksanakan pekerjaan

yang sifatnya terus menerus di berlakukan sistem PKWT, dan pegawai pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah memberikan catatan atau nota pemeriksaan sesuai dengan Ketentuan yang berlaku.¹⁶

Sistem hubungan kerja, baik itu PKWTT maupun PKWT memiliki dampak langsung terhadap besar kecilnya upah atau pengasilan beserta tunjangan yang diterima oleh pekerja/buruh tiap bulannya. Dan besar kecilnya penghasilan, akan berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pekerja/ buruh. Karena itu UU Ketenagakerjaan berupaya untuk mengaturnya agar kondisi pekerja PKWT menjadi lebih baik.

Di Indonesia para pengusaha lebih memilih untuk menerapkan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu bagi para pekerjaanya. Perjanjian kerja waktu tertentu bagi perusahaan/pengusaha dianggap lebih menguntungkan dibandingkan menerapkan sistem perjanjian kerja waktu tidak tertentu. Namun di sisi lain para pekerja/buruh tidak sedikit yang dirugikan dengan sistem perjanjian kerja untuk waktu tertentu ini. Diduga banyak perusahaan yang mengambil keuntungan dari sistem kerja ini tanpa memperhatikan para buruh/pekerjaanya. Bahkan perusahaan-perusahaan ada yang menyimpang dari aturan-aturan dalam Undang-undang Ketenagakerjaan.¹⁷

Pada pelaksanaannya, terlihat bahwa di perusahaan XY dan Z semuanya melanggar ketentuan yang di persyaratkan oleh UU ketenagakerjaan / UU Cipta Kerja, yaitu menggunakan PKWT pada jenis pekerjaan yang sifatnya tetap. Bahkan pada perusahaan X saat penulis melakukan penelitian, di temukan bahwa ada seorang karyawan bagian *general*

¹⁶ Wawancara dengan Pejabat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Serang, pada tanggal 31 Agustus 2021

¹⁷ Iwan Wahyudi, Martin Roestamy, Endeh Suhartini, *Asas Kepatuhan Dalam Menjalankan*

Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Wilayah Bogor, Jurnal Ilmiah Living Law, Volume 12 Nomor 2, Juli 2020, Hlm 155

affair (umum) dimana hubungan kerjanya menggunakan sistem PKWT yang memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun, artinya perusahaan X telah mempekerjakan pekerja /buruhnya secara terus menerus selama bertahun-tahun dengan sistem PKWT ini.¹⁸

Penerapan dalam sistem hubungan kerja di perusahaan yang sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku di bidang ketenagakerjaan, tentu akan membawa rasa kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi pekerja, dan pada akhirnya dapat menciptakan kesejahteraan bagi para pekerja / buruh khususnya pekerja PKWT.

Mengenai bidang kesejahteraan untuk pekerja, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No.13 tahun 2003) sudah diatur secara jelas tepatnya, pada pasal 100 yang menyatakan sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan
2. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan
3. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Lebih lanjut di bagian penjelasan pasal 100 dan 101 Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No.13 tahun 2003)

dijelaskan bahwa jenis fasilitas kesejahteraan, meliputi :

1. Pelayanan keluarga berencana;
2. Tempat penitipan anak;
3. Perumahan pekerja/buruh;
4. Fasilitas beribadah;
5. Fasilitas olah raga;
6. Fasilitas kantin;
7. Fasilitas kesehatan;
8. Fasilitas rekreasi; dan
9. Koperasi.

Pada saat melakukan penelitian di ketiga perusahaan tersebut yaitu X, Y dan Z di peroleh gambaran bahwa sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT sangat berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pekerja. Untuk memberikan gambaran secara jelas maka berikut ini penulis sampaikan dalam bentuk tabel perbandingan sebagai berikut :

No	Ruang Lingkup	PT. X ¹⁹		PT.Y ²⁰		PT.Z ²¹	
		P	P	P	P	P	P
		K	K	K	K	K	K
		W	W	W	W	W	W
		T	T	T	T	T	T
		T		T		T	
1	Upah	v	v	v	v	v	v
2	BPJS	v	v	v	v	v	v
3	Fasilitas makan	v	v	v	v	v	v
4	THR	v	v	v	v	v	v
5	Cuti Tahunan	v	v	v	v	v	v
6	Cuti Panjang	v	-	v	-	v	-
7	Upah berkala	v	v	v	v	v	v
8	Tunj. Menikah	v	-	v	-	v	-
9	Tunj Melahirkan	v	-	v	-	v	-
10	Santunan Kematian	v	-	v	-	v	v
11	Bonus tahunan	v	-	-	-	v	-

¹⁸ Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT. X di Kabupaten Serang, pada tanggal 23 Agustus 2021

¹⁹ Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT.X di Kabupaten Serang, pada tanggal 23 Agustus 2021

²⁰ Wawancara dengan HRD & GA Dept Head PT.Y di Kabupaten Serang, pada tanggal 14 Agustus 2021

²¹ Wawancara dengan Kepala Departemen HRD & GA PT.Z di Kabupaten Bogor, pada tanggal 17 Juni 2021

12	Uang prestasi kerja	v	-	-	-	v	-
13	Rekreasi	v	v	v	v	v	v
14	Fasilitas Koperasi	v	v	v	v	v	v
15	Program KB	v	-	v	-	v	-
16	10 th Penghargaan masa kerja	v	-	-	-	-	-
17	Kend. dinas	v	-	v	-	v	-
18	Tunj absensi terbaik	-	-	v	-	-	-
19	Rekomendasi KPR	v	-	v	-	v	-
20	Bantuan Transpot shift malam	-	-	-	-	v	-
21	Fasilitas Mess untuk Wanita bekerja shift	-	-	-	-	v	-

Berdasarkan perbandingan sistem hubungan kerja di atas dapat diperoleh gambaran bahwa sistem hubungan kerja yang yang diberlakukan di ketiga perusahaan baik PT X, PT. Y dan PT Z adalah PKWTT untuk pekerja status tetap dan PKWT untuk pekerja kontrak.

Kedua sistem hubungan kerja tersebut PKWTT dan PKWT memiliki konsekuensi terhadap hak hak yang akan diterima oleh pekerja yang berpengaruh terhadap tingkat kesejahteraan pekerja. Hak hak pokok atau yang paling mendasar yang diterima oleh pekerja dalam sistem hubungan kerja PKWTT maupun PKWT untuk kesejahteraan pekerja adalah hak mendapatkan upah, hak mendapatkan tunjangan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, hak mendapatkan Tunjangan Hari Raya (THR) sesuai Ketentuan UUK, Hak memperoleh tunjangan makan dan hak untuk mendapatkan cuti tahunan sesuai masa kerja. Sedangkan selebihnya akan menjadi hak pekerja PKWTT (pekerja tetap) dimana jumlahnya jauh lebih banyak dari pada hak yang diterima oleh pekerja PKWT (pekerja kontrak). Upaya untuk

mensejahterakan pekerja PKWTT lebih besar dibandingkan kepada pekerja PKWT.

KESIMPULAN

Kebijakan sistem hubungan kerja yang berlaku di PT X dan Y di wilayah Serang dan PT Z di wilayah Bogor secara umum memiliki kesamaan dan tidak jauh berbeda dalam merumuskan kebijakannya. Kebijakan utama adalah memberlakukan hubungan kerja dengan sistem PKWTT dan sebagai tambahan diberlakukan PKWT, dengan mempertimbangkan kebutuhan produksi dan sifat atau jenis pekerjaan yang akan selesai dalam waktu tertentu. Namun prakteknya di dalam penerapan kebijakan PKWT tersebut masih ditemui adanya pelanggaran di ketiga perusahaan itu, yaitu penetapan jenis pekerjaan yang bersifat tetap, lamanya jangka waktu perjanjian dan kebijakan yang melarang pekerja memiliki ikatan pertalian darah / perkawinan antar pekerja dalam satu perusahaan. Hal ini bertentangan dengan peraturan atau perundang-undangan yang berlaku.

Perbandingan sistem hubungan kerja PKWTT dan PKWT jika dilihat dari UU Ketenagakerjaan atau UU Cipta Kerja dikaitkan dengan tingkat kesejahteraan pekerja, dari hasil penelitian di atas diketahui bahwa bentuk sistem hubungan kerja PKWTT ternyata di dalam penerapan di perusahaan, memiliki banyak kelebihan yang diterima dan dirasakan oleh Pekerja Tetap. Hal ini terlihat dari banyaknya hak atau fasilitas kesejahteraan yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja PKWTT dibandingkan Pekerja PKWT, sehingga tingkat kesejahteraan Pekerja PKWTT jauh lebih baik kondisinya dibandingkan dengan Kesejahteraan Pekerja PKWT. Kondisi seperti ini menciptakan adanya tingkat kesenjangan kesejahteraan antara pekerja tetap (PKWTT) dan pekerja kontrak (PKWT).

SARAN

Untuk bagian bagian tertentu yang menurut jenis atau sifat pekerjaannya adalah tetap dan terus menerus tidak dibatasi oleh waktu, apabila perusahaan tidak menginginkan untuk mempekerjakan Pekerja/Buruh dengan PKWTT, maka perusahaan dapat mempergunakan sistem hubungan kerja dengan menggunakan penyedia jasa kerja (sesuai pasal 64 UU No. 13 tahun 2003), atau yang sekarang diubah dengan nama Alih Daya sesuai Pasal 66 UU Cipta Kerja (UU No.11 tahun 2020). Sehingga dengan menyerahkan pekerjaan kepada alih daya maka perusahaan tersebut tidak melanggar peraturan atau ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku. Dan setelah 5 (lima) tahun, secara bertahap sebaiknya perusahaan bisa melakukan pengangkatan terhadap pekerja PKWT menjadi PKWTT sepanjang pekerja tersebut memiliki konduite atau kinerja yang baik. Kondisi ini akan memberikan dampak yang positif

(dampak psikologis) terhadap pekerja/buruh dimana dapat memotivasi semangat kerja yang tinggi bagi para Pekerja PKWT.

Sejak diberlakukannya UU Cipta Kerja (UU No.11 tahun 2021) yang mengubah UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 tahun 2003) khususnya yang mengatur sistem hubungan PKWT, secara bertahap sudah mengalami perubahan yang lebih baik jika dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya, namun kondisi tersebut belum optimal atau belum bisa menyamai keberadaan Hak Pekerja PKWTT. Untuk itu perlu adanya regulasi dari pemerintah yang menyangkut hak dan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja PKWT, agar bisa disejajarkan dengan hak Pekerja PKWTT, sehingga pada akhirnya segala penerimaan tunjangan yang menyangkut hak dan fasilitas yang dirasakan oleh Pekerja PKWTT, dapat pula dirasakan dan diterima oleh pekerja PKWT (Pekerja Kontrak).

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Ali, Menguak Tabir Hukum, Kencana, Edisi kedua, Jakarta, 2017.
- Agusmidah, Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Galia Indonesia, Bogor, 2010
- B Arief Sidharta, Kajian Kefilsafatan tentang Negara Hukum, Jentera, Edisi 3 Tahun II, 2004.
- Cst Kansil, Christine, ST Kansil, Engelian R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, Kamus Istilah Hukum, Jakarta, 2009.
- Dani Purwanto, Ujang Bahar dan Endeh Suhartini, Optimalisasi Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Aspek Keselamatan Kerja Pada Proyek Konstruksi Di Wilayah Bogor, Jurnal Ilmiah, Living Law, Volume 12 Nomor 1, Januari 2020
- Darwan Prints, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa (Edisi Keempat), P.T. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2011
- Dominikus Rato, Filsafat Hukum Mencari: Memahami dan Memahami Hukum, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2010.
- Endah Pujiastuti, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Semarang University Press, Semarang, 2008

- Endeh Suhartini, Ani Yumarni, Siti Maryam dan Mulyadi, *Hukum Ketenagakerjaan dan Kebijakan Upah*, RajaGrafindo Persada, Depok, 2020.
- Gunawi Kartasapoetra Dkk, *Hukum Perburuhan Pancasila Bidang Pelaksanaan Hubungan Kerja*, Amrico, Bandung, 2008
- Hans Kelsen, *General Theory of Law and State*, diterjemahkan oleh Rasisul Muttaqien, Nusa Media, Bandung, 2011.
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan) yang telah direvisi*, Restu Agung Jakarta, 2009
- Iman Soepono, *Hukum Perburuhan – Bidang Hubungan Kerja*, Djembatan, Jakarta, 2009
- Jazim Hamidi dan Mustafa Lutfi, *Hukum Lembaga Kepresidenan Indonesia*, Alumni, Malang, 2009.
- Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010
- Martin Roestamy, Endeh Suhartini, Ani Yumarni, *Metode Penelitian Laporan Dan Penulisan Karya Ilmiah Pada Fakultas Hukum, Fakultas Hukum Universitas Djuanda*, Bogor, 2012
- M. Agus Santoso, *Hukum, Moral & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2014.
- Much. Nurachmad, *Cara menghitung Upah Pokok, Uang Lembur, Pesangon dan Dana Pensiun Untuk Pegawai dan Perusahaan*, Visimedia, Jakarta, 2009
- Muhammad Syukri Albani Nasution, *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Ctk. Kedua, Kencana, Jakarta, 2017.
- Omon Remen, Endeh Suhartini, dan Ani Yumarni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Pada PT. Haengnam Sejahtera Indonesia di Tingkat Mediasi Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Bogor*, *Jurnal Hukum De'rechtsstaat*, Volume 4 No. 1, Maret 2018
- Peter Mahmud Marzuki, *Pengantar Ilmu Hukum*, Kencana, Jakarta, 2008.
- R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Pustaka Setia, Bandung, 2013
- Rosita, I. (2016). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PERUSAHAAN GARMEN. *JURNAL ILMIAH LIVING LAW*, 8(2). <https://doi.org/10.30997/jill.v8i2.759>
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Ctk. Kedelapan, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Sehat Damanik, *Outsourcing dan Perjanjian Kerja Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, DSS Publishing, Jakarta, 2007

Suratman, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Rajawali Press, Depok, 2019

Wahyudi, I., Roestamy, martin, & suhartini, endeh. (2020). ASAS KEPATUHAN DALAM MENJALANKAN SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DI WILAYAH BOGOR. JURNAL ILMIAH LIVING LAW, 12(2), 153-166. <https://doi.org/10.30997/jill.v12i2.3279>

Zainal Asikin, dkk, Dasar Hukum Perburuhan, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2012.

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,

Undang Undang Republik Indonesia, Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja,

Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor Kep.100/Men/VI/2004 Tahun 2004 Tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu,

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja,

Peraturan Peraturan Daerah Serang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tentang Ketentuan Penyelenggaraan Fasilitas Kesejahteraan Buruh/Pekerja Perusahaan Swasta di Kabupaten Serang

Internet

Nurul Akhmad, Penegakan Hukum Berdasarkan Prinsip Prinsip The Rule of Law (Konsep Penegakan Hukum Humanis Menuju Keadilan Substantif) <https://matahatifh.wordpress.com.2009>. (diakses pada tanggal 18 Maret 2021 pukul 11.06 WIB).

<https://kumparan.com/bathara-kresno/konsep-welfare-state-theory-maksimalkan-peran-pemerintah> (Diakses pada tanggal 24 Maret 2021, Jam 21.51 WIB)

<https://yoursay.suara.com/news/2020/05/13/143239/teori-negara-kesejahteraan-di-indonesia-dalam-penanganan-covid-19> (Diakses pada tanggal 24 Maret 2021, Jam 22.05 WIB)

<https://www.legalku.com/pemutusan-hubungan-kerja-phk-di-masa-pandemi-bagaimana-aturannya/> (di akses pada tanggal 20 September 2021, pukul 14.48 WIB)